



DIREITO

ISSN IMPRESSO 2316-3321

E-ISSN 2316-381X

DOI 10.17564/2316-381X.2016v4n2p45-54

---

# **O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS JOVENS TRABALHADORES**

## **YOUNG APPRENTICE PROGRAM AND ITS IMPORTANCE FOR YOUTH WORKERS**

### **PROGRAMA DE APRENDIZ JOVEN Y SU IMPORTANCIA PARA LOS TRABAJADORES DE LA JUVENTUD**

---

Júnio Mendonça de Andrade<sup>1</sup>  
Gustavo Santana de Jesus<sup>3</sup>

Karlos Kleiton dos Santos<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O Programa Jovem aprendiz é uma iniciativa do Governo Federal edificado por meio de políticas públicas e principalmente por incentivos, o que vem fazendo com que um grande número de empresas contratem esses jovens para instruí-los, juntamente com instituições responsáveis pela aprendizagem, cumprindo com sua obrigação social e contribuindo para o desenvolvimento econômico do país. O Programa Jovem aprendiz visa proporcionar aprendizagem aos indivíduos, além de inseri-los no mercado de trabalho, abrindo caminhos para que os jovens obtenham o seu primeiro emprego, o qual é regido por direitos previstos em leis trabalhistas, assegurando-lhes deveres e garantias tanto para o

empregador como para o empregado. Para o desenvolvimento adequado dessa prática, há uma intensa fiscalização por meio do Ministério Público do Trabalho, por meio de Delegacias Regionais, garantindo os direitos dos aprendizes e não prejudicando as empresas em questões de onerosidade.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Aprendizagem. Direito. Políticas Públicas. Primeiro Emprego.

## ABSTRACT

“Programa Jovem aprendiz” is an initiative of the Federal Government from Brazil built through public policies and especially by incentives, that makes a large number of companies hire processes youth paragraph instructs them together with responsible for learning institutions, fulfilling with its social obligation and contributing to the economic development of the country. The “Programa Jovem Aprendiz” seen apprentice provide learning to individuals, in addition to enter - them in the labor market, opening paths for young people obtain their first job, the rapid what is governed in provided rights in labor laws, ensuring their Duties

and guarantees to both employer and the employee. suitable for development this practice, there intense supervision through the Public Labor Ministry, through the regional ensuring the rights of the learners and not as damaging companies in burden issues.

## KEYWORDS

Learning. Right . Public policy. First job.

## RESUMEN

El Programa Jovem aprendiz es una iniciativa del Gobierno Federal construido a través de las políticas públicas y, especialmente, por los incentivos, haciendo un gran número de empresas contratar estos jóvenes para instruirlos, junto con las instituciones responsables por la formación, cumpliendo su obligación social y contribuyendo al desarrollo económico de país . El Programa Jovem aprendiz tiene como objetivo proporcionar el aprendizaje de las personas , e insertarlos en el mercado laboral, abrir caminos para los jóvenes para que ingresen en su primer empleo, que se rige por los derechos previstos por la legislación la-

boral, asegurando deberes y garantías, tanto para el empleador como para el empleado. Para el buen desarrollo de esta práctica, existe una supervisión intensa por el Ministerio de Trabajo, a través de las delegaciones regionales, garantizando los derechos de los alumnos sin hacer daños a las empresas.

## PALABRAS CLAVES

Aprender. Derecho. Políticas públicas. Primer Empleo.

## 1 INTRODUÇÃO

O Programa Nacional de Aprendizagem é uma iniciativa do governo federal que, a partir de políticas públicas, visa inserir jovens maiores de 14 anos no mercado de trabalho, fazendo com que sejam criadas oportunidades para que estes jovens adentrem, desde cedo, no mercado de trabalho, buscando conciliar trabalho e estudo, conforme exigência das leis trabalhistas. Na dinâmica atual do mercado de trabalho, as empresas estão sendo obrigadas a contratar jovens aprendizes com base na quantidade de colaboradores que a mesma possui.

Todo aprendiz contratado deve conciliar a carga horária do trabalho com a carga horária destinada aos estudos, fazendo com que haja interatividades entre ambas funções.

Dentro desse contexto, questiona-se: O que vem a ser Programa de Aprendizagem e quais as instituições legitimadas a “ministrar” o mesmo? Quais as especificidades do contrato do jovem aprendiz e seus consequentes encargos sociais? E quais as obrigações das empresas para com estes?

Nessa esteira, o presente artigo tem como objetivos identificar, conceituar e esclarecer o que vem a ser o Programa Nacional de Aprendizagem e, consequentemente, quais as instituições responsáveis por esse serviço, identificando como se firma o contrato entre empregado e empregador nesta modalidade, destacando os principais direitos e obrigações nesta modalidade trabalhista.

A pesquisa justifica-se por ser um tema de suma importância no mercado de trabalho atual, sendo ainda, necessário o esclarecimento de peculiaridades a respeito do tema, cujos reflexos poderão trazer consequências em conhecimentos para os técnicos da área, em especial para os advogados, estudantes de Direito e jovens acima de 14 anos que pretendem se inserir no mercado de trabalho.

Para o desenvolvimento do presente artigo, utilizou-se de fontes documentais, tais como, livros, artigos, a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas, o Estatuto da Criança e do Adolescente e leis específicas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro.

## 2 CURSO DE APRENDIZAGEM E INSTITUIÇÕES RESPONSÁVEIS

A Constituição Federal, após a Emenda nº 20/1998 passou a preceituar em seu art. 7º, inciso XXXIII a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Nessa esteira, passou a necessitar de lei infra-constitucional que regulamentasse a matéria como forma de política pública, criando mecanismos capazes de inserir esses jovens com mais de 14 anos no mercado de trabalho.

Em observância a tal necessidade, criou-se o Programa Jovem Aprendiz, regulamentado pela Lei nº 10.097/2000 e ampliado pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, tornando-se engajadora a entrada dos jovens com idade entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho, sem que tal prática fosse capaz de causar prejuízos as suas formações educacionais básicas.

O Programa Jovem Aprendiz, baseado nos princípios do art. 7º do Decreto Federal nº 5.598/2005, trouxe vários benefícios, dentre eles, o ingresso no primeiro emprego no horário contrário ao das atividades escolares e o direito a todo aprendiz, ao concluir o curso de aprendizagem, receber um certificado de qualificação profissional. Nesse sentido, Oliveira (2011, [s.p.]) diz que “A aprendizagem proporciona ao jovem o preenchimento de parte do tempo ‘livre’ com atividades que visam a prepará-lo para o ingresso no mundo do trabalho. Na conclu-

são do curso, o menor receberá um certificado de qualificação profissional [...]”.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu art. 62 diz que “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”. (BRASIL, 1990).

O Curso de Aprendizagem mostra-se de suma importância para o desenvolvimento intelectual dos jovens já que traz vários benefícios, a exemplo de ensiná-lo a ter um comportamento adequado no trabalho, propiciar visualizações das competências básicas em cada área de serviço, além de instigar o jovem aprendiz a buscar fazer sempre o melhor para poder melhor se desenvolver profissionalmente.

Parafraseando Oliveira (2011, [s.p.]), o Curso de Aprendizagem propicia a qualificação profissional de uma pessoa em desenvolvimento, gerando no futuro um profissional qualificado para o mercado de trabalho.

Os Cursos de Aprendizagem serão sempre ministrados por entidades qualificadas em formação-profissional, tendo tais entidades a função de elaborar o plano de curso e efetuar a inscrição por meio do formulário disponível na página eletrônica do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Conforme o Decreto Federal nº 5.598/2005:

Art. 8o Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP; (BRASIL, Lei nº 5.598/05).

Na hipótese das instituições dos Serviços Nacionais de Aprendizagens não disponibilizem cursos e

vagas a fim de suprir a demanda dos estabelecimentos poder-se-á designar esta tarefa a outra entidade de formação técnico-profissional, cumprindo-se o previsto nos incisos II e III do artigo supracitado, a saber, as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Afirma Martins (2012, p. 653) que “[...] Havendo o curso ou vaga para atender a demanda dos estabelecimentos, as referidas entidades não poderão ser utilizadas”. Seria até incoerente tais entidades serem acionadas se as entidades previstas especialmente para o exercício da tal função estão atendendo a demanda que lhe foi atribuída. Vale ressaltar ainda que as “entidades substitutas” serão inspecionadas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego para que possam prestar determinado serviço.

O prazo da aprendizagem apresentará como referência o mínimo de 400 e o máximo de 1.600 horas, abrangendo uma etapa escolar e quando necessário, um tempo de exercício profissional curricular na empresa, desempenhando atividades sempre relacionando a teoria e a prática, proporcionando a ascensão da extensão educacional sobre a produtiva. O período de estágio profissional curricular na empresa, quando necessário, poderá ser realizado de forma simultânea, intercalada ou sequencial a fase escolar.

### 3 ENTIDADES PRESTADORAS DO SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM

Devido à necessidade de pessoas capacitadas para operar as máquinas inseridas durante o processo de modernização das indústrias brasileiras, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) regulamentado pelo Decreto-Lei 4.048/42.

De início esta entidade atendia poucas pessoas, mas com o tempo, sua importância foi aumentando, e hoje atende cerca de 2,3 milhões de cidadãos por ano, capacitando-os para o mercado de trabalho industrial, oferecendo grande variedade de cursos na área industrial, contando com uma tecnologia de ponta e professores capacitados.

Atualmente o SENAI é instituição civil, sem fins lucrativos, com personalidade jurídica de direito privado. A meta desta instituição é promover treinamento qualificado para que o jovem, após o término do contrato com a indústria, possa dar segmento a sua carreira profissional, desempenhando de forma ágil e qualitativa suas funções dentro do campo industrial.

Já o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) foi criado pelo Decreto-Lei 8.621/46, sendo atualmente administrado pela Confederação Nacional de Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC). O principal objetivo da instituição é oferecer educação profissional destinada à formação de trabalhadores para o comércio.

O SENAC ministra curso de aprendizagem para que jovens aprendizes ingressem no mercado de trabalho na área do comércio, assim, a empresa comercial e o SENAC firmam uma parceria onde a instituição prepara o aluno para o trabalho na empresa. O curso tem duração de mil horas, sendo que quatrocentas deverá ser de aulas teóricas e as outras seiscentas de trabalho na empresa em que o jovem foi contratado.

Em outra seara, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) foi instaurado com o Decreto-Lei 8.315/91 afirmando em seu art. 1º que seu objetivo é:

[...] organizar, administrar e executar em todo o território nacional o ensino da formação profissional rural e a promoção social do trabalhador rural, em centros instalados e mantidos pela instituição ou sob forma de cooperação, dirigida aos trabalhadores rurais. (BRASIL, 1991).

Assim, como previsto na CLT, após as reformas ocorridas, o SENAR ministra curso de aprendizagem com duração de 800 horas no mínimo, sendo 400 horas dedicadas ao curso teórico e as outras 400 horas para as atividades práticas na empresa na qual o jovem foi contratado.

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) foi criado com a Lei 8.706/93, cujo principal objetivo era ensinar as pessoas de forma qualificada a se comportar bem no trânsito.

Já o Serviço Nacional de Aprendizagem Cooperativismo (SECOOP) foi instalado no Brasil pela Medida Provisória nº 1.715/98, que conforme seu artigo 7º é pessoa jurídica de direito privado, “[...] com o objetivo de organizar, administrar e executar em todo o território nacional o ensino de formação profissional, desenvolvimento e promoção social do trabalhador em cooperativa e dos cooperados”.

## 4 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O Contrato de Aprendizagem está previsto na Lei nº 10.097/00, regulamentado pelo Decreto nº 5.598/05 e previsto também no artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, tratando-se de um contrato de trabalho especial, que deve ser feito de forma escrita e com prazo determinado, possuindo duração máxima de dois anos. O empregador deve obedecer à cota obrigatória na contratação, prevista nos artigos 429 da CLT e arts. 9º e 10 do Decreto nº 5.598/05.

Conforme Martins (2006, p. 60) “Se o trabalhador for deficiente físico, existem ressalvas quanto à idade e o prazo do contrato. Assim, o contrato poderá passar de dois anos e a idade máxima poderá ser superior a 24 anos.” Essas alterações foram introduzidas na legislação trabalhista pelas leis 11.180/2005 e 11.788/2008, cujo fito é facilitar a inserção de trabalhadores especiais e qualificá-los para o mercado de trabalho.

A outro ver, o Programa Jovem Aprendiz, visa reduzir o abuso do trabalho infantil, visto que este constitui forma ilícita de ingresso de jovens menores de 24 e maiores de 14 anos no mercado de trabalho. Em suma, o que visa o Programa Jovem Aprendiz é regularizar e regularizar algumas formas de trabalho juvenil, tudo em acordo com parâmetros estabelecidos por normas vigentes em nossa legislação.

É admissível que o aprendiz amplie suas habilidades profissionais, aumentando suas perspectivas e, de forma automática, se insira no mercado de trabalho. Nesse sentido, o trabalho do aprendiz não será permitido em localidades onde as condições não proporcionem segurança ou que sejam insalubres e árduas, ou ainda, que ocorram durante o período noturno e que comprometam sua integridade, seja física ou psíquica. Vale ressaltar, que essas duas últimas características citadas servem apenas para os aprendizes menores de idade.

A jornada do trabalho do aprendiz não poderá extrapolar a seis horas diárias, sendo proibidos os prolongamentos e as compensações da jornada. O limite poderá ser de até oito horas diárias para os principiantes que já tiverem concluído o ensino fundamental, se nelas forem contadas as horas dedicadas à aprendizagem teórica.

A dispensa do jovem aprendiz somente poderá ocorrer nas condições previstas no art. 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam, quando completar 24 anos de idade, quando o desempenho for insuficiente, quando o jovem não consiga se adaptar ao serviço, quando cometer falta disciplinar grave, quando for reprovado na escola ou a pedido do aprendiz.

O salário do aprendiz deve-se analisar o total das horas trabalhadas, referente às atividades teóricas, repouso semanal remunerado e feriados, não contemplados. Não serão permitidos descontos no salário do aprendiz, salvo de adiantamentos, falta ao curso de aprendizagem, visto que as horas dedicadas às ati-

vidades teóricas também fazem parte da jornada do aprendiz. Conforme Martins (2012, p. 651):

O menor aprendiz não poderá ganhar menos de um salário-mínimo por mês. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, terá direito ao salário-mínimo horário, salvo se for pactuado condição mais favorável para o empregado. O art. 432 da CLT e seu parágrafo mostram que o aprendiz vai trabalhar entre seis e oito horas.

Além do salário, o jovem aprendiz tem direito a vale-transporte para deslocamento casa/empresa e empresa/casa, devendo ser suficientes para todo percurso. Lembrando que somente será possível conceder tal benefício se o transporte utilizado pelo aprendiz for transporte público.

A taxa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do aprendiz é de 2%, devendo ser recolhida pelo Código nº 7 da Caixa Econômica Federal, conforme o art. 24, Parágrafo Único, do Decreto nº 5.598/05. Constitui incentivo as empresas contratarem os jovens aprendizes, já que para os trabalhadores celetistas é recolhido todo mês 8% de FGTS sobre o salário percebido.

## 5 DIREITOS E DEVERES DOS APRENDIZES

Ao longo dos anos, nossa legislação vem trazendo uma série de mudanças, com o objetivo de aperfeiçoar a proteção dos trabalhadores menores de idade. Desde o início destacaram-se vários decretos como o nº 1.313/1890, que proibia que crianças trabalhassem em trabalhos noturnos e em certos serviços insalubres, já o Decreto de nº 16.300/23 vedava o trabalho do menor de 18 anos por mais de seis horas em um dia.

Na Constituição de 1934 (art. 121, § 1º, a) e na de 1946 (art. 157, II) era proibida a diferença salarial de um menor para o mesmo trabalho. A Constituição Federal de 1988 veio impulsionar essa garantia, proibindo também usar o critério de idade como diferencial para o exercício de funções e critérios admissionais, reconhecendo também, como direito do jovem apren-

diz, o vínculo empregatício mantido entre o jovem e o empregador, assegurado todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

Assim, torna-se documento obrigatório a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sendo obrigatório anotar na mesma as informações referentes ao contrato de trabalho. Vianna (2012, p. 50) diz que “[...] a carteira deve ser exigida pelo empregador quando da admissão do candidato, não sendo permitido que este último inicie a prestação de serviços sem a apresentação da respectiva Carteira Profissional”.

Destaca-se como os principais direitos do jovem aprendiz o salário mínimo, as férias, a rescisão contratual, o FGTS no percentual de 2%, o vale-transporte e o certificado de conclusão do curso de aprendizagem.

Parafraseando Vianna (2012, p. 71), é por meio da Previdência Social e suas relações de subsídio que são garantidos os benefícios essenciais para que o segurado mantenha-se capaz de garantir sua sobrevivência e de seus dependentes, na falta de incapacidade ou por fatores limitantes, como nas situações de invalidez, reclusão, morte ou desemprego involuntário.

O jovem aprendiz deverá cumprir as exigências advindas do seu contrato de trabalho. De acordo com Oliveira (2011, n. p.), o jovem:

[...] se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação, com observância aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental, horário especial para o exercício das atividades e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Assim sendo, percebemos a preocupação entre a formação concomitante de um profissional e cidadão responsável, isso em uma fase marcante para isso. (OLIVEIRA, 2011 [s.p.]).

Destarte, o aprendiz deverá ser ético, agindo sempre de modo previsto para poder desenvolver suas atividades de modo satisfatório, fazendo cumprir o previsto nas políticas públicas brasileiras, que é de incluir cada vez mais os jovens no mercado de trabalho.

## 6 EMPRESA E APRENDIZ

As empresas que são obrigadas a contratar jovens aprendizes têm a responsabilidade de promover a inclusão social por meio da qualificação profissional. Todos os estabelecimentos com exceção das micro-empresas e empresas de pequeno porte, encontram-se obrigadas a empregar jovens que estejam inscritos nos cursos dos serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR ou SESCOOP, exceto SESC e SESI que não são válidos para esse fim), sendo definida uma cota para contratação.

Ultimamente, há uma intensa fiscalização do cumprimento dessas metas postas, com o intuito de estabelecer regras que sejam favoráveis ao aprendiz. Além de não onerar excessivamente o custo com os colaboradores por parte da empresa.

O órgão responsável pela fiscalização é o Ministério Público do Trabalho, que faz isso por meio das Delegacias Regionais, estimulando assim, para que as empresas cumpram o seu dever com responsabilidade social, visto que a colaboração das empresas é de suma importância para o desenvolvimento do Programa Jovem Aprendiz.

A empresa está obrigada a firmar o contrato de aprendizagem com o adolescente e inscrevê-lo em curso de aprendizagem desenvolvido por uma entidade qualificada de ensino profissionalizante, além da responsabilidade de registrar o contrato na Carteira de trabalho do aprendiz, garantindo todos os direitos trabalhistas previsto na legislação vigente.

Os empregadores estão obrigados a zelar pela observância, em seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência, bem como seguir as regras da segurança e medicina do trabalho. Outras atribuições voltadas ao empregador é a obrigação de adequar o jovem nas mudanças de serviços, oferecendo suporte para novas habilidades.



Paras as empresas que contratam jovens aprendizes, será total a obrigação da empresa dispor o tempo que for necessário para que o aprendiz frequente as aulas do curso de aprendizagem, visto que este é um direito assegurado ao jovem, previsto no art. 427 da CLT.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa Jovem Aprendiz, em parceria com as empresas vem trazendo um importante legado social, inserindo jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho de forma legal, garantindo a estes, o direito da aprendizagem sobreposto ao interesse da exploração da mão de obra infantil. Decorrente deste contexto, surgiu a Lei 10.097/00 regulamentando o Programa Jovem Aprendiz.

Por meio dessa inserção de jovens no mercado, observa-se efeitos na ordem econômica e principalmente nas formações profissionais, o que, a curto prazo, estará qualificando jovens para desempenharem de forma inteligente e eficiente os seus officios no campo profissional.

Assim, torna-se essencial para o crescimento da economia nacional, a ampliação dos programas de serviço nacional de aprendizagem, para que maior parcela de jovens possam engajar-se nos referidos programas, trazendo a oportunidade de trabalho para todos os jovens que despertem o interesse em se capacitar para o mercado de trabalho.

Tratando-se ampliativamente de política pública, tal medida enseja a diminuição dos índices de miséria nas famílias brasileiras, ao passo que, ainda, contribui para a redução da taxa de desemprego no Brasil.

Por fim, a regulamentação do programa Jovem Aprendiz delimitou-se à Lei 10.097/00, que trouxe a tona essa modalidade especial de relação de trabalho, sendo de suma relevância para que sejam materializadas as garantias trabalhistas e previdenciárias dos

jovens aprendizes, bem como também, a garantia de acesso à escola pelos trabalhadores adolescentes, tudo isso com bases delineadas na Carta Magna de 1988.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, 17 de jul. 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm)>. Acesso em: 6 maio 2013.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, 19 de set. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao46.htm)>. Acesso em: 6 de maio 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 6 out. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Decreto-Lei 4.048/42, de 22 de janeiro de 1942. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 23 jan. 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Decreto-Lei 5.598/05, de 1 de dezembro de 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 2 dez. 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.



BRASIL. Decreto-Lei 8.315/91, de 23 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) nos termos do art. 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 24 dez. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8315.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8315.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Decreto-Lei 8.621/46, de 10 de janeiro de 1946. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Rio de Janeiro, RJ, 11 jan. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del8621.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8621.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Lei 8.069/90, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 14 dez. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Lei 8.706/93, de 14 de setembro de 1993. Dispõe sobre a criação do Serviço Social do Transporte - SEST e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 15 set. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1989\\_1994/L8706.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8706.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Lei 10.097/00, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm)>. Acesso em: 2 maio 2013.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.715/98. Dispõe sobre o Programa de Revitalização de Cooperativas

de Produção Agropecuária - RECOOP, autoriza a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 30 out. 1998. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/legislacao/mp1715.htm>>. Acesso em: 2 maio 2013.

Brasil: Ministério de Trabalho e do Emprego. **CONAP - Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem.** 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D39D9531D0139DFA0D2C153EC/Anexo%20I%20-%20Portaria%20723%20-%20Cat%C3%A1logo%20Nacional%20da%20Aprendizagem%20Profissional%20-%20CONAP%20-atualizado%20em%2028082012.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2013..

**INSTITUCIONAL:** História do SENAC. Brasil, 2007. Disponível em: <<http://www.senac.br/institucional/historico.html>>. Acesso em: 30 abr. 2013.

**INSTITUCIONAL:** História do SENAI. Brasil, 2013. Disponível em: <[http://www.senai.br/portal/br/institucional/snai\\_his.aspx](http://www.senai.br/portal/br/institucional/snai_his.aspx)>. Acesso em: 30 abr. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Laura Machado de. O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte. **Âmbito Jurídico**, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9817](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817)>. Acesso em: abr. 2013.

SERVIÇO Nacional de Aprendizagem Rural. **Instruções para encaminhamento de solicitação de vagas do Programa Jovem Aprendiz.** Bahia, 2013. Disponível em: <[http://www.senarbahia.org.br/fileadmin/Arquivos\\_internos/Diversos/Instru%C3%A7%C3%B5es%20para%20encaminhamento%20de%20solicita%C3%A7%C3%A3o%20de%20vagas%20](http://www.senarbahia.org.br/fileadmin/Arquivos_internos/Diversos/Instru%C3%A7%C3%B5es%20para%20encaminhamento%20de%20solicita%C3%A7%C3%A3o%20de%20vagas%20)>

do%20Programa%20Jovem%20Aprendiz.pdf.  
Acesso em: 30 abr. 2013.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.

---

Data da submissão: 2 de novembro de 2015  
Avaliado em: 7 de dezembro de 2015 (Avaliador A)  
Avaliado em: 23 de dezembro de 2015 (Avaliador B)  
Aceito em: 3 de Janeiro de 2016

---

1. Bacharelado em Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT); Integrante do Grupo de Pesquisa Educação, Sociedade e Direito (GPESD); 4º colocado no 15º Prêmio de Monografia da UNIT (2013); Assistente de Departamento Pessoal no Escritório Marcos Contabilidade; Voluntário do programa PROVIC/UNIT, tendo como orientador o Professor Msc. Gustavo Santana de Jesus. E-mail: juniomdadireito@gmail.com.
2. Bacharelado em Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT); Participante do Grupo de Pesquisa Educação, Sociedade e Direito (GPESD); Voluntário do programa PROVIC/UNIT, tendo como orientador o Professor Me. Gustavo Santana de Jesus. E-mail: karloskleiton@hotmail.com.
3. Mestre e Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Especialista em Direito pela Universidade Federal da Bahia; Professor Assistente I do Curso de Direito da Universidade Tiradentes; Advogado filiado à Ordem dos Advogados do Brasil/OAB-SE; Presidente da Associação Acadêmica Itabaianense Tobias Barreto. E-mail: gustavosantana\_adv@hotmail.com.